

ウェルビーイング・ ウェルネス・マイン ドfulness

分極化するアメリカ大統領選と
職場環境：従業員/駐在員のメン
タルヘルスを守るために企業が
抑えるべき対策とは？

職場でのバーンアウトを防ぐた
めのガイド：原因から予防、駐
在員への配慮まで

Z世代が求める職場環境：メン
タルヘルスの重要性とは

リーダーが担う心理的安全性の
確保とチームの活性化

駐在員配偶者の引きこもりやメ
ンタルヘルス問題

心の不調により休業した労働者
の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因とな
る職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポ
ートの重要性

セルフケア:従業員のメンタルヘ
ルス向上に向けた重要な取り組
み

職場の挑戦と成長：ストレスマ
ネジメントの重要性と企業の取
り組み

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドfulness)
> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドfulness

分極化するアメリカ大統領選と職 場環境：従業員/駐在員のメンタルヘル スを守るために企業が抑えるべき対策 とは？

フォローする

Yuka Yamasaki
更新 4日前

執筆者：Haruka Kokaze (小風 華香) [LinkedIn](#)



- ・職場メンタルヘルスリサーチアソシエイト
兼日本ストラテジー主任アナリスト (コロンビア大学病院)
- ・アルコール依存症/薬物依存症フェロー (ニューヨーク大学病院)
- ・ハートfulnessフェロー (スタンフォード大学病院)

兵庫県生まれ。父親の仕事の関係で東京、ニューヨーク、ヒューストン、ロンドンで育つ中で、幼い頃から多様な都市に暮らす日本人駐在員とその帯同家族が精神的な問題に直面する現実を目の当たりにしてきた。また、日本語を話せるだけでなく、日本特有の価値観や人間関係を理解するメンタルヘルス専門家が米国に不足しているという課題にも気づいた。現在は、コロンビア大学の Mental Health + Work Design ラボにて、職場メンタルヘルスリサーチアソシエイト兼日本ストラテジー主任アナリストとして、日本国内本社および米国支店の駐在員とその帯同家族が直面するメンタルヘルス問題に取り組み、企業とのパートナーシップを構築し、企業の成長を支援することに力を注いでいる。

アメリカ大統領選挙が迫る中、職場の雰囲気も政治的に分極化しやすくなり、従業員のストレスや不安が増大する懸念があります。これはメンタルヘルスや業務パフォーマンスに悪影響を及ぼす可能性があります。特に駐在員にとって、文化的な違いも相まって、選挙シーズンにおける職場環境に適応することが大きなチャレンジとなりえます。日本では職場で政治的な話題を避けることが一般的である一方、アメリカでは従業員同士が政治について議論する場面が多く見受けられます。この文化的な違いが、駐在員にストレスや不安を引き起こす要因になる可能性があります。

実際、2020年の選挙前には、3分の1以上の従業員が政治的信条の違いから同僚を避けていたという報告があり、これが職場内の人間関係にストレスを与え、チームのパフォーマンスを低下させる結果を招いていました。こうした分極化が進む中で、職場は異なる意見を持つ人々が協力し、共通の目標を追求する場としての特別な役割を果たします。調査によると、アメリカの従業員の76%が自分の雇用主を「信頼できる存在」と感じており、雇用主には特に選挙シーズンのような時期に、包括性と所属感を促進する責任があります。この記事では、政治的な緊張が高まる選挙シーズンに、駐在員が職場での分断を乗り越え、メンタルヘルスとパフォーマンスを維持するための具体的な対策を紹介します。

The Business Benefits of Belonging in the Workplace

Organizations that address the full spectrum of belonging are:

 **3x as likely** to be high-performing

 **6x as likely** to be innovative and agile

 **8x as likely** to achieve better business outcomes

[Deloitte](#)

1. ミッションを最優先にする

選挙シーズン中、従業員間で政治的意見の対立が生じることがあります。企業は、組織のミッションや価値観を強調し、政治的な違いを超えて共通の目標に集中できるよう従業員をサポートすることが重要です。ミッションに基づく業務に専念することで、駐在員は政治的な議論に影響されることがなく、自身の職務に集中でき、選挙によるストレスを軽減することができます。このアプローチは、職場内での結束を促進し、安心感を与える効果があります。

2. 政治的な議論に関するガイドラインを策定する

職場で政治的な話題を完全に禁止することは現実的ではありません。アメリカでは政治的議論が職場で頻繁に行われるため、明確なガイドラインを設定することが必要です。企業は従業員が互いに敬意を持って接するよう、ガイドラインを通じて期待値を明示するなど対策を検討することができます。ガイドラインには、尊重と思いやりを持って対話を行うこと、ハラスメントや差別的な行動を防ぐための指針を含めることが重要です。これにより、健全な対話が促進され、生産性が低下するリスクを防ぐことができます。特に駐在員にとっては、文化的な違いからくる戸惑いを軽減し、安心して業務に集中できる環境を整えることが、選挙シーズンのストレス軽減に寄与します。

3. 包括的な対話を促進し、全員の政治的見解を予測しない

従業員が政治的な問題について話し合いたい場合、そのための安全な場所を提供することが重要です。ただし、職場で仕事をする上で、政治的な見解を共有することは必須ではありません。政治的な立場が組織のミッションに直接関係しない限り、全ての従業員が参加しやすい環境を整えながらも、参加を強制することは避けましょう。多様な背景を持つ従業員が安心して働けるよう、ファシリテーターを任命し、対話の場を健全かつ建設的なものに維持することが重要です。

4. トレーニングを提供する

リーダーや従業員が難しい会話に適切に対処するためのスキルを身につけることが必要です。特にアクティブリスニング（積極的傾聴）や、建設的な対立解消スキルは、多文化の職場環境で非常に有用です。これらのスキルを強化するためのトレーニングセッションを提供することで、駐在員が安心して働ける環境を整えることが重要です。

《参考資料》

Webinar: When Politics Heat Up: Protecting Workers' Mental Health and Performance During Election Season
Belonging in the Workplace: A Guide for Employers (May 2024) / Health Action Alliance

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ

0人中0人がこの記事が役に立ったと言っています

コメント

0件のコメント



送信

最初のコメント投稿者になりましょう。